

**El apoyo estatal hacia el recién constituido pequeño empleador, por  
conceptos de acreencias laborales.**

**FRANKLIN GARCIA OSSA**

**Tutor:**

**Doctor: BENJAMIN ALFONSO LIZARAZO MEJIA**



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROGRAMA DE DERECHO**

**BARRANQUILLA - ATLANTICO**

**2016**

NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

PRESIDENTE DEL JURADO

---

JURADO

---

JURADO

Barranquilla, Diciembre de 2016

## AGRADECIMIENTOS

Al Doctor Benjamín Alfonso Lizarazo mejía, puesto que sin su guía, sugerencias, críticas objetivas y recomendaciones certeras hubiese sido imposible realizar este trabajo ilustrativo.

A la coordinadora de estudios económicos DERLIS ESTRUEN LAMBRAÑO, en representación de ACOPI “Asociación colombiana de las micros, pequeñas y medianas empresas” puesto que en aras de aportar al enriquecimiento del laboratorio académico, facilitó información fundamental en este proyecto.

A las empresas que fueron objeto de análisis

## DEDICATORIA

A Dios

A mi familia

A mis compañeros universitarios

FRANKLIN GACIA OSSA

## TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	Pag. 6
2. ABSTRACT.....	Pag. 8
3. INTRODUCCION.....	Pag. 10
4. PLANTIAMIENTO DEL PROBLEMA.....	Pag. 12
4.1. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	Pag. 14
5. JUSTIFICACION.....	Pag. 15
6. OBJETIVOS GENERALES.....	Pag. 23
5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	Pag. 23
6. METODOLOGIA.....	Pag. 24
7. IMPACTO.....	Pag. 26
8. MARCO REFERENCIAL.....	Pag. 28
8.1 ESTADO DEL ARTE.....	Pag. 28
8.2 MARCO LEGAL.....	Pag. 29
8.3 MARCO CONCEPTUAL.....	Pag. 38
8.4 MARCO TEORICO.....	Pag. 42
9. CRONOGRAMA.....	Pag. 46
10. PRESUPUESTO.....	Pag. 47
9. AREA Y LINEA DE INVESTIGACION.....	Pag. 48
10. .SUB AREA DEL DERECHO A LA QUE PERTENECE.....	Pag. 48
11. CONCLUSION.....	Pag. 49
11. .BIBLIOGRAFIA.....	Pag. 50

## RESUMEN

La constitución política reza que Colombia es un estado social de derecho, y por ende tiene una serie de pilares, entre eso la propiedad privada.

La propiedad privada es un derecho que goza la persona natural y la persona jurídica, y gracias a esto, puede obtener, controlar y disponer de un capital, ya sea económico o materializado en terrenos, pero esta libertad, en concordancia con los presupuestos legales que fija el legislador. Entre las libertades que goza la propiedad privada se encuentra la empresa privada. Y esta es la posibilidad que tiene una persona sea natural o jurídica en conformar u organizar un negocio dedicado algo en específico, con capital propio o de terceros pero independientes a la obra gubernamental, sometiéndose así a la competitividad que genera la economía nacional.

La empresa privada y este rubro consiste en empresas que son **creadas por personas particulares, su capital no pertenece al Estado** y aunque tienen que cumplir algunos requisitos que él mismo les impone para trabajar libremente, como por ejemplo pagar los impuestos y asegurar prestaciones y seguridad física a sus empleados, son libres de tomar sus decisiones internamente sin intervenciones del Estado. (WEB Y EMPRESAS, 2014)

Cuando se habla de empresa en Colombia, se tiene la errada costumbre de dirigirnos a todos los empresarios en general. Tal caso, lo podemos denominar un error meramente social, puesto que la legislación colombiana (LEY 905 DE 02 DE AGOSTO DE 2004 “LEY MIPYME”) detalla 4 tipos de empresarios en Colombia. Tales empresarios en este caso concreto los mipyme, actualmente reciben unos

beneficios o estímulos fiscales, exoneración de matrícula mercantil por dos años, y beneficios de financiación de proyectos cada cierto tiempo por parte del gobierno nacional. Sin embargo, se quiere demostrar, que tales beneficios son importantes para la invitación a la creación de una empresa pero esa invitación es exclusiva para aquellos colombianos con la capacidad económica de crear una industria o estructura empresarial excluyendo así, aquel colombiano con iniciativa, un posible proyecto pero sin los recursos necesarios para mostrarlo viable o flotante a las expectativas comerciales de la actualidad. Así mismo se va a demostrar que tal incentivo por parte del gobierno nacional es mínimo para los gastos o acreencias laborales que debe sostener un empresario MIPYME, dificultando así la función social de empresa, el desarrollo de su misión para alcanzar su visión y la generación de empleo, este último siendo un margen comparativo y estadístico para demostrar los índices de empleo o desempleo en el país de operación, en este caso Colombia.

Así mismo, se detallara que aparte que los beneficios que genera el estado para las micro empresas, resulta mínimo, estos beneficios tiene una publicidad que brilla por su ausencia, demostrando así que los presupuestos de lo anterior son meramente formales y careciendo de materialidad alguna.

## ABSTRACT

The Constitution says that Colombia is a social State of law, and therefore has a series of pillars, between that private property.

The property private is a right that enjoys it person natural and it person legal, and thanks to this, can get, control and dispose of a capital, already is economic or materialized in land, but this freedom, in concordance with them budgets legal that fixed the legislator.

Among the freedoms that enjoys the property private is located the company private. And this is the possibility that has a person is natural or legal in form to organize a business dedicated something in specific, with capital own or of third but independent to it work Government, submitting is thus to the competitiveness that generates the economy national.

Private enterprise and this category consists of companies that are created by people, the capital does not belong to the State and although they have to meet some requirements that he imposed upon them to work freely, as for example paying taxes and ensure performance and physical security to their employees, they are free to make their decisions internally without State intervention. (WEB AND ENTERPRISES, 2014)

When it speaks of company in Colombia, it has the wrong custom of direct us to all those entrepreneurs in general. Such case, it can be called an error merely social, since the legislation Colombian (law 905 of 02 of August of 2004 "law SMEs") details 4 types of entrepreneurs in Colombia. Such entrepreneurs in this case concrete the MSMEs, currently receive benefits or tax incentives, exemption of



commercial registration for two years, and benefits of funding projects every time by the national Government. However, it wants to demonstrate, that such benefits are important for the invitation to the creation of a company but that invitation is exclusive for those Colombian with the capacity economic of create an industry or structure business excluding thus, that Colombian with initiative, a possible project but without them resources needed for show it viable or floating to the expectations commercial of it today. It will also demonstrate that such incentive by the national Government is minimal for costs or labor debts that must hold an entrepreneur SMEs, thus hampering the social function of enterprise, the development of its mission to achieve its vision and the generation of employment, the latter being a comparative and statistical margin to demonstrate levels of employment or unemployment in the country of operation, in this case Colombia. Likewise, it is detailed that apart from the benefits that generates the State for the micro companies, is minimum, these benefits has an advertising that shines by its absence, showing so their budgets of it earlier are merely formal and lacking of materiality any.

## INTRODUCCION

La propiedad privada es un derecho que goza la persona natural y la persona jurídica, y gracias a esto, puede obtener, controlar y disponer de un capital, ya sea económico o materializado en terrenos, pero esta libertad, en concordancia con los presupuestos legales que fija el legislador. Entre las libertades que goza la propiedad privada se encuentra la empresa privada. Y esta es la posibilidad que tiene una persona sea natural o jurídica en conformar u organizar un negocio dedicado algo en específico, con capital propio o de terceros pero independientes a la obra gubernamental, sometiéndose así a la competitividad que genera la economía nacional.

La empresa privada y este rubro consiste en empresas que son **creadas por personas particulares, su capital no pertenece al Estado** y aunque tienen que cumplir algunos requisitos que él mismo les impone para trabajar libremente, como por ejemplo pagar los impuestos y asegurar prestaciones y seguridad física a sus empleados, son libres de tomar sus decisiones internamente sin intervenciones del Estado. (WEB Y EMPRESAS, 2014)

En el momento que la empresa, ejerce sus derechos, y comienza a mover todo el andamiaje comercial, con el fin de desarrollar en territorio nacional la función por la cual ha sido creada, esta inmediatamente experimenta la necesidad de poner en funcionamiento un pilar fundamental para que esta subsista y tal es la mano de obra interna. Esto se compone por varios trabajadores, que son en términos específicos, las partes operacionales que determinan la productividad y manejo de la denominada

empresa. Por la razón anterior, es necesario, que estos trabajadores se encuentren en las condiciones óptimas, y para esto es necesario que en modo de ritual mes a mes se le respeten acreencias laborales tanto las directas como las indirectamente corresponde.

Como es de conocimiento general, dichas acreencias pagas, provienen de las utilidades que la empresa genera, sin embargo, sería irresponsable hablar de utilidades significativas, de una pequeña o mediana empresa en los primeros 6 meses, cuando esta apenas está pasando por el fenómeno de posicionamiento comercial, o simplemente esta tratado de conseguir un pequeño espacio en la elección diaria del consumidor, por decirlo de cierta forma.

Por lo anterior, y de manera generalizada, la intención es resaltar la necesidad que tienen estas pequeñas y medianas empresas, en el primer o segundo año de funcionamiento en que el estado intervenga económicamente con la misma agresividad y entusiasmo que estos cobran los respectivos impuestos, para que al final, poder evitar una cadena de infortunios, como el incumplimiento de las obligaciones que se le generan una empresa, entre estas y una de mas importantes, las acreencias laborales de sus trabajadores.

Con lo anterior no se trata de que el estado sostenga las pequeñas y medianas empresas por 1 o 2 años, pero si, que estos apoyen al mediano empresario no solo económicamente, si no también, de manera pedagógica y fiscal, puesto que al final de cuentas, una empresa dentro de todo su desarrollo, estabiliza el empleo a nivel nacional en pequeñas, medianas o grandes proporciones.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para desarrollar una verdadera identificación del problema, es necesario tener claro lo que significa o define una empresa, y por ende, tal es la institución clave de la vida económica, manifestación de la creatividad y libertad de las personas. Esencialmente es un grupo humano al que unos hombres le aportan capital, otro trabajo y otra más dirección. Lorenzo Servitje S (2010), afirma: “La empresa es la institución clave de la vida económica, manifestación de la creatividad y libertad de las personas, Y Esencialmente es un grupo humano al que unos hombres le aportan capital, otros trabajo y otros más dirección.” (p 99). En el concepto anterior, se puede notar que la empresa puede llegar hacer un engranaje, en el cual mientras unos hombres aportan capital, otros hombres responden desarrollando para la empresa una actividad que justamente debe de ser remunerada. Y esto finalmente se convierte en un cumplimiento de la finalidad externa e interna de la empresa, puesto que la primera es la obligación que tiene esta de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad, la segunda es la remuneración debida que se le debe de otorgar a los integrantes de la empresa. Así mismo, la empresa tiene una responsabilidad universal con la sociedad, desde el Angulo económico y es la creación de empleo o ser una fuente de empleo según.

En este orden de ideas, de puede deducir, que el empresario tiene la necesidad de convertirse en un empleador, para sí fortalecer su empresa estructuralmente, con la finalidad de iniciar la oferta y soportar la futura demanda como primera medida y como segunda medida y no menos importante, cumplir con su deber ante la sociedad.

Una vez que el empleador quiere estructurar su empresa, debe de tener en cuenta aparte de gastos de constitución de su empresa, lugar actividad y manejo de la misma y gastos de representación, las acreencias laborales, para ser más específicos aportes de la seguridad social y parafiscales de aquel pilar vital de la empresa el cual es el TRABAJADOR.

De igual forma, es necesario subrayar la publicidad o aplicabilidad que tiene los beneficios en materia laboral que pueden gozar los empleadores, puesto que los nombrados en mayor proporción, solo conocen los beneficios fiscales alrededor de la constitución e impuesto, desconociendo así que siguiendo ciertos requisitos pueden disminuir actualmente las acreencias laborales las cuales deben de pagar mes a mes.

## FORMULACION DEL PROBLEMA

¿El pago realizado por el recién constituido pequeño empleador por concepto de aportes a la seguridad social y parafiscal de los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo, afecta su sostenibilidad económica?

JUSTIFICACION

En Colombia las pymes (micro pequeña y medianas empresas) representa el 99.9% del total de las empresas en Colombia, cerca de 1,6 unidades de empresarios en Colombia, sin embargo se entiende por la clasificación que se le da a esta empresa que son personas jurídicas con capitales estrictos y en algunos casos bastante escasos y aparte de esto son organizaciones que no cuentan con suerte en el progreso empresarial, decayendo así hasta llegar a la quiebra inminente.

*Las pymes en Colombia aportan cerca del 38% del PIB total, una cifra considerablemente baja teniendo en cuenta que en algunas economías desarrolladas estas pueden participar hasta en el 50% o 60% de la producción nacional. Aunque en el país se observa un gran ambiente y actitud empresarial (cuarto puesto a nivel mundial en actitud positiva hacia el emprendimiento según la Universidad de Múnich), solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20% al tercero.*  
(REVISTA DINERO, 2015)

aunque la investigación detallada anteriormente tenga como conclusión, que las pymes no sobrevivan a las contiendas económicas competitivas por su alto índice de desinterés a la innovación y conocimiento, también es cierto que agregando este factor a los muchos que llevan a la quiebra de estas empresas, son causas del abandono estatal del padre estado, que no apoya o crea escenarios garantes para estas empresas mientras que se desarrollan comercialmente con la mismo entusiasmo que cobran los impuestos respectivos exigiendo la puntualidad del caso.

De igual manera, El empresario necesita crédito con tasas de interés bajo, a mediano y largo plazo; igualmente, necesita entrar a la etapa de la innovación; tener las mejores prácticas contables, financieras y técnicas, y en todo eso el Estado debe ayudar a lograrlo, cooperando con la pequeña y mediana empresa para que puedan competir y, de esta forma, insertarse en los mercados internacionales.

(REVISTA PORTAFOLIO, 2012)

De una manera generalizadas podemos notar la situación actual de las micro, pequeñas o medianas empresas. Sin embargo, estos inconvenientes notorios son meramente externos, y a continuación detallaremos los asuntos internos que el empresario debe de enfrentar para convertirse en un empleador, y luego los asuntos que debe de enfrentarse el mismo empresario convertido en empleador, para siquiera poder pensar en una producción pequeña para un medio sustento para la persona jurídica.

1. para constituirse como empresario de una manera muy general y colocando como ejemplo la sociedad por acciones simplificadas S.A.S el costo es el siguiente:

(ARTICULO FINANZAS PERSONALES, s.f.)

DESCRIPCIÓN	ENTIDAD	VALOR
Constitución de Sociedad	Cámara de comercio	\$34.000
Impuesto de registro (Con cuantía)	Cámara de comercio	\$70.000
Matricula persona jurídica	Cámara de comercio	\$131.000
Formulario de registro mercantil	Cámara de comercio	\$4.500
Inscripción de los libros	Cámara de comercio	\$12.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$251.500</b>



El costo anterior, no es tan alto, sin embargo tal costo, no incluye los posteriores, los cuales son los de sostenimiento y mantenimiento “costos fijos”, aplicabilidad de retención a un pago, gastos deducibles, retención de empleado, presentación de impuestos, declaración de IVA y los costos de los primeros meses de posicionamiento comercial

2. Como segunda medida, y la razón por la cual quiero enfocar este proyecto es el gasto que tendría que asumir un empresario, el día que decida convertirse en un empleador, decisión que debe de tomar al momento que decida iniciar producción. Tal conversión o evolución de un simple empresario a empresario empleador, sucede sin que este recién constituido pequeño empresario se percate, puesto que en el momento que tal comience a producir para su propia empresa desempeñando una labor, lo ideal sería que existiera una auto remuneración, puesto que existe una aplicabilidad de mano de obra, y renunciar a ello por ser el dueño de la compañía sería renunciar a sus derechos laborales, cosa que iría en contra de los presupuestos laborales y constitucionales.

De una manera enumerada, los gastos que tendría una empresa, desde el momento que decide entablar una relación laboral con un trabajador sería adicional a los \$689.455, el cual sería el SMLV, Aportes a la seguridad social, prestaciones, dotaciones, etc. Si somos un poco más específicos estaríamos en:

COMPLETO			
<b>SALARIO</b>		<b>\$</b>	<b>689.454</b>
AUX. TTE	11.69%	\$	77.700
SALUD	8.50%	\$	58.604
PENSIÓN	12%	\$	82.734
ARL	0.52%	\$	3.585
PARAFISCALES	9%	\$	62.051
PRIMA	8.33%	\$	57.432
CESANTIAS	8.33%	\$	57.432
INTERESES	1%	\$	621
VACACIONES	4.17%	\$	28.750
DOTACIÓN	5.00%	\$	34.473
<b>TOTAL</b>	<b>69%</b>	<b>\$</b>	<b>1.115.836</b>

1.115.836, sería el gasto para un empleador si decide tener al menos un trabajador en su empresa. (ARTICULO FINANZAS PERSONALES, s.f.)

hay que destacar, que se han creado una serie de beneficios, con el fin de promover la creación de empresa o la legalización de la misma si en caso tal actua de manera informal.

Los beneficios son los siguientes

**A)** No pagarán los aportes de nómina a cajas de compensación familiar, al Sena, al ICBF ni a la subcuenta de solidaridad en salud, en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. En los siguientes tres años pagarán dichos aportes en proporción al 25%, 50% y 75% de la tarifa general establecida. A partir del sexto año, la empresa pagará las tarifas plenas de cada uno de estos aportes. (Artículo 5, LEY 1429,2010)

**b)** No pagarán el impuesto a la renta en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. En los siguientes tres años pagarán este

impuesto en proporción al 25%, 50% y 75% de la tarifa general establecida. A partir del sexto año, la empresa pagará la tarifa plena de este impuesto si aplica. (Artículo 4, LEY1429, 2010)

**c)** No pagarán el costo de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año a partir del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes dos años, lo pagarán en proporción al 50% y 75% de la tarifa establecida para ese pago. (Artículo 7, LEY 1429, 2010)

En resumen, los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de estas tres obligaciones se puede hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa normal o plena. El cuadro 1 resume la progresividad de los pagos en los tres beneficios mencionados. (MINISTERIO DEL TRABAJO, s.f.)

% de la tarifa a pagar			
PERÍODOS DE BENEFICIO	MATRÍCULA MERCANTIL	APORTE SNÓMINA (PARAFISCALES + SOLIDARIDAD)	IMPUESTO DE RENTA

		SALUD)	
(Año)	(b)	(c)	(d)
1	0%	0%	0%
2	50%	0%	0%
3	75%	25%	25%
4	100%	50%	50%
5	100%	75%	75%
6	100%	100%	100%

(MINISTERIO DEL TRABAJO, s.f.)

De acuerdo a lo anterior, y haciendo la comparativa del costo del trabajador menos los beneficios que da el gobierno a las micro, pequeñas y medianas empresas, se deduce que:

1. En los primeros 2 años el trabajador costaría : \$995.145
2. Al tercer año, el trabajador costaría: \$1.025.344
3. Al cuarto año, el trabajador costaría: \$1.055.472
4. Al quinto año, el trabajador costaría: \$1.085.636
5. Al sexto año, el trabajador costaría : \$1.115.836

Lo anterior sería el orden cronológico de los beneficios que recibiría un microempresario por tener a su cargo más de 2 trabajadores. Y así se concluye que el estado en modo de incentivo, **por medio de sus políticas publicas le estaría colaborando al micro, pequeño y mediano empresario ahorrándole en 6 años la suma de \$422.291.**

Teniendo en cuenta lo anterior, es absurdo, que el estado incentive al futuro micro empresario, con un ahorro tan menor, en un lapso de 6 años, por concepto de incentivo a que este cumpla una de sus tantas funciones sociales, la cual es ser una fuente confiable de empleo siendo este el gremio empresarial más vulnerable y en la mayoría de los casos con el capital más bajo, y adicional a esto, y no conforme con esto, el estado exija con martillo de hierro, que este empresario infante cumpla con sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores sin falla alguna.

No se trata de colocar en cuerda floja los derechos laborales, que están más que aforados constitucionalmente, si no, se busque la manera que el incentivo e intervención por parte del estado sea mayor, actuando así como garante de estas organizaciones micro, y aquellas organizaciones que han venido actuando de manera informal.

Cabe subrayar, que el análisis anterior, tiene un optimismo supremo, puesto que para el ahorro total de los 6 años sea efectivo, es necesario que el micro empresario sobreviva a estos 6 años, sin embargo los márgenes no son tan optimista ya que *solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20% al tercero.* (REVISTA DINERO, 2015).

De acuerdo el estudio anterior se estaría dejando claro que el 50 % de las PYMES solo reciben la suma de **70.381**, como incentivo para crear empleo en sus organizaciones, y un 20 % de los empresarios, recibe **140.763**.

De la manera anterior es la forma en que el estado en la actualidad, le dice a la población empresarial más vulnerable que le brindara el apoyo necesario para que este reduzca los índices de empleo siendo una fuente estable de trabajo.

los derechos los cuales gozan los trabajadores, está fuera de discusión, y estos jamás debe de ser discutido con la finalidad de desmejorarlo, puesto que lo que se debe de entrar en discusión es el apoyo que el estado por medio de sus políticas publicas le da pequeño empresario.

Así mismo debe de entrar en discusión, la materialización de estos derechos, puesto que de nada sirve lo que reza la norma sin una aplicabilidad eficaz ante la sociedad.

## OBJETIVO GENERAL.

Analizar las causas por las cuales el pago del recién constituido pequeño empresario por concepto de seguridad social y parafiscales de los trabajadores, afecta su sostenibilidad económica.

### 4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar la relación que existe entre los pagos realizados por los pequeños recién constituidos empresarios y la nula sostenibilidad de estos, sin perjuicio de la seguridad social de los empleados
- Evidenciar la ineficacia del apoyo actual que el estado le brinda al pequeño empresario
- Estudiar la posibilidad de una mayor publicidad de las normas que contienen los beneficios hacia los pequeños empresarios.

## METODOLOGIA

### 2.1 Corte de Investigación.

Al tratarse de un análisis demostrativo, donde se evidenciara como el sistema legal que ampara los mínimos beneficios que actualmente recibe un empleador, está alejado totalmente de la realidad social empresarial que estos viven, y de igual forma, se realizara una comparativa, en la cual dichos beneficios en materia laboral son meramente formales, careciendo así de aplicabilidad material, se constituye este un estudio de corte sociojuridico.

### 2.2 Tipo de investigación DESCRIPTIVO – JURIDICO PROPOSITIVA

Este trabajo pretende describir los aspectos negativos y positivos de las directrices que actualmente tiene el legislador por concepto de beneficios hacia los pequeños empresarios, así mismo realizar una crítica constructiva, con la finalidad de proponer unas mejoras universales, respecto al apoyo que recibe el pequeño empresario por parte del estado en el pago de las acreencias laborales en la etapa de desarrollo empresarial de este.

### 2.3 Enfoque cualitativo.

Se trata de un estudio con enfoque cualitativo, ya que se realizara una identificación y caracterización de los beneficios que en la actualidad reciben los pequeños empresarios y poca publicidad y materialización de la misma, así como también, se identificará lo ineficaz que son estos pocos beneficios



actuales frente a la quiebra de estos pequeños empresarios dentro de los 3 primeros años luego de su constitución.

#### 2.4 Método analítico e inductivo

Es analítico e inductivo, por cuanto se analizara la influencia que tienen los beneficios actuales dirigidos a los pequeños empresarios frente a una vida duradera de la persona jurídica de las mismas, dicho análisis buscara construir conclusiones generales que nos permitan comprender la situación actuales de los pequeños empresarios en Colombia, y la necesidad de la intervención estatal de manera económica y educativamente.

#### 2.5 Fuentes de información.

Las fuentes de información que se emplearan son las secundarias dado que tomaremos como referencias libros especializados, leyes, jurisprudencia nacional y extranjera, artículos de revistas científicas e internet.

## IMPACTO INTERNO

La incidencia del presente proyecto es muy significativa en dos niveles objetivos, los cuales son:

1. a nivel general:

Tal incidencia es importante puesto que la sociedad local, en su caminar autodidacta entenderá que el término “EMPRESARIO”, tiene un significativo múltiple, puesto que al utilizar el siguiente termino, se está incluyendo a varios grupos de empresarios, tales como los micros, pequeños, medianos y grandes empresarios.

De esta manera el impacto que se causa tiene como finalidad entender que gracias al apoyo más directo que se le debería brindar al micro, pequeño y mediano empresario tendrá como consecuencia que la estructura del empleador se fortalezca, protegiendo y garantizando así el equilibrio con el trabajador y su seguridad social de manera general y específica.

2. A nivel específico, puesto que la sociedad actual sectorizada mente hablando entenderá que el empresario, en este caso el pequeño recién constituido empresario necesita la inclusión estatal tanto económica como institucionalmente por medio de métodos certeros y asesorías progresivas. De esta manera la confianza emprendedora en creación de empresa aumentara de manera significativa pero también, los MIPYMES actuales tendrán una posibilidad fortificada para poder subsistir y llegar a la meta que los nombrados empresarios puedan obtener bases

sólidas y subsistir ante las diversas situación que se presentan día a día ante la competitividad comercial y la situación financiera sea cual sea esta.

Los dos aspectos señalados anteriormente causaran en un plazo consecuente que la motivación en creación de empleo se dé automáticamente. Esto pues es ciertamente lógico que al causar bases sólidas en nuestros emprendedores empresarios sea cual sea su denominación o sustento económico, surtirá la necesidad inminente de mano de obra. De esta manera al contratar esta mano de obra, se garantizara que tal contratación sea duradera y bajo los presupuestos del respeto de los derechos mínimos que un trabajador necesita como lo dicta las normas laborales constitucionales.

## MARCO REFERENCIAL

### ESTADO DEL ARTE:

1. Principio del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano (Criterio jurídico garantista por Ricardo Barona Bentacourt)
  - Hace una exposición social, real y garantista de los derechos labóreles en Colombia, su importancia y sobre todo su irrenunciabilidad. En esto genera la gran importancia en la actualidad, puesto que de esta manera, la restricción del quebrantamiento de este derecho goza de una protección general, completa para los demás y sobre todo para sí mismo.

Código Sustantivo del Trabajo (artículo 21): En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Lo anterior, es muy garantista, sin embargo y a concepto persona, se considera que tal no debe de aplicarse solo en conflicto, si no también, en caso de duda entre las decisiones empresariales o comerciales.

## MARCO LEGAL

El derecho laboral, enfocándonos específicamente en las acreencias laborales que están a cargo del empleador, a favor del trabajador, tales como ( salario, prestaciones sociales, seguridad social, apartes parafiscales) se encuentran protegidos por la Constitución Política de 1991, y de una manera específica se encuentran rezados por el legislador por medio del código sustantivo del trabajo, procesal del trabajo y de la seguridad social (Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950), con sus respectivas modificaciones hasta lo que en la actualidad es.

Respecto al **salario** podemos decir que el código sustantivo del trabajo lo denomina como uno de los elementos de un contrato de trabajo. También es conocido como remuneración hacia el trabajador. Todo lo respecto a salario reza por el legislador en el (TITULO 5, CAPITULO 1, ARTICULO 127 en adelante) y la corte se ha manifestado al respecto en sentencias como la ( C-1549-00 del 20 de noviembre de 2000, C-358-99 del 19 de mayo de 1999).

Respecto a las conocidas prestaciones sociales podemos decir respecto a las (PRIMAS DE SERVICIO, CESANTIAS Y AUXILIO DE CESANTIAS) que son irrenunciables, y tales rezan en:

### CAPITULO VI.

#### PRIMA DE SERVICIOS

ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o

empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

**PARÁGRAFO.** Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

Las cesantías son una prestación social, que se utiliza como mecanismo de protección y las cuales están cesantes, puesto que en el momento que un trabajador pierde su empleo, pueda tener unos recursos extras mientras que se vuelve a estabilizar laboralmente.

La Ley 50 de 1990, en el artículo 98, incorporó en el ordenamiento laboral colombiano, el régimen especial de cesantía, que a diferencia del régimen tradicional, únicamente permanece en poder del empleador durante máximo un año, pues a más tardar, el 14 de febrero de cada año, aquél deberá consignar en la Administradora de Fondos de Cesantías elegida por el trabajador, la causada en el año inmediatamente anterior. (trabajo, s.f.)

Así mismo de lo anterior se deriva los intereses de cesantías, las cuales El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual. Estos intereses deben de pagarse a más tardar el 31 de enero del año siguiente y se pagan directamente al empleado, siendo esto diferentes a las cesantías que se consignan a un fondo específico.

ARTICULO 1o. A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantías a sus trabajadores conforme al capítulo VII Título VIII parte 1a. del Código Sustantivo del trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagara intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

2o. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente aquel en que se causaron, o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

3o. Si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenios por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez el valor adicional igual al de los intereses causados.

4o. Salvo en los casos expresamente señalados en la ley, los intereses de las cesantías regulados aquí estarán exentos de toda clase de impuestos y serán irrenunciables e inembargables. (EmpresariosAID, s.f.)

La carta política, a partir de 1991 se toma en serio el papel que debe de cumplir la seguridad social en el proletariado colombiano. Dejó de ser una simple asistencia médica para convertirse en una necesidad vital.

La Carta dispone la facultad del legislador para regular los contenidos de la seguridad social, entendiendo por tal, a un tiempo, un “servicio público de carácter obligatorio” y “un derecho irrenunciable”. Técnicamente esta antinomia resulta irreconciliable. Sin embargo, la interpretación integradora de distintos elementos concurrentes en determinadas realidades constitucionales, permite afirmar que la seguridad social es un derecho de la persona que se materializa mediante la prestación de un servicio público de carácter obligatorio. Desde el artículo 1o., la Carta aborda el derecho a la seguridad social, al organizar la República como un Estado Social de Derecho. Esta forma del Estado trae implícito el comentado derecho a la seguridad social. Comprende la solidaridad colectiva que hace resaltar la obligación del poder público, de la Sociedad y del propio hombre, de asistir a los ciudadanos a fin de procurarles una mejor forma de vivir. Luego, de ese desarrollo de principio, varios artículos del capítulo 2 del título II, “De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales”, determinan con mayor



claridad los contenidos de la seguridad social. Se preceptúa allí: la protección integral de la familia (art. 42); la protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (art. 43); se incluye entre los derechos fundamentales de los niños la obligación de la familia, la sociedad y el Estado, de asistirlos y protegerlos (art. 44); los niños menores de un año tienen derecho incluso más allá de los límites de la simple seguridad social, a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado (art. 50); los adolescentes tienen derecho a su protección y formación integral, y la garantía de su participación en los organismos públicos y privados que tengan a su cargo la protección, educación y progreso de la juventud (art. 45); la protección y asistencia de las personas de la tercera edad, su seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia (art. 46); la atención especializada a los disminuídos físicos, psíquicos y sensoriales (art. 47); el derecho de los colombianos a la salud y al ambiente (art. 49); el derecho a la vivienda digna (art. 51); el derecho a la recreación (art. 52). (LORENNZ, 2010)

En la relación laboral, la seguridad social integra tres elementos, los cuales son “SALUD, PENSION Y RIESGOS LABORALES.

Todo empleador debe afiliar a sus empleados tanto al sistema de salud, como al de pensión y riesgos profesionales. La salud es gestionada por las EPS. La pensión es gestionada por los fondos de pensión. Los riesgos profesionales son gestionados por las ARL.

La cotización a salud es del 12.5 distribuida así: 4% aporta el trabajador y 8.5% aporta el empleador. La cotización a pensión es del 16% distribuida así: 4% aporta el trabajador y 12% aporta el empleador. La cotización a riesgos profesionales varía según el riesgo a que se exponga cada trabajador, y en su totalidad es aportada por la empresa o empleador. Los aportes varían entre un 0,348% para el nivel I de riesgo y 8.7% para el nivel V de riesgo.

El trabajador elige la EPS y el fondo de pensión donde se quiere afiliarse. El empleador elige la ARP donde desea afiliarse a sus trabajadores. Aquí encuentra una gran variedad de documentos que tratan sobre diferentes aspectos puntuales relacionados con la seguridad social. (gerencie, 2011).

Toda empresa que tenga trabajadores vinculados por medio de un Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de aportes parafiscales, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 4% para Cajas de Compensación Familiar y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

### **Del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)**

Al respecto, la ley 89 de 1988 contempla:

ARTICULO 1o. A partir del 1o de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7a de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.

PARÁGRAFO 1o. Estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de

liquidación el concepto de nómina mensual de salarios establecidos en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982 y se recaudaran en forma conjunta con los aportes al Instituto de Seguros Sociales -ISS- o los del subsidio familiar hechos a las Cajas de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero. Estas entidades quedan obligadas a aceptar la afiliación de todo empleador que lo solicite. EL Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, también podrá recaudar los aportes. Los recibos expedidos por las entidades recaudadoras constituirán prueba del pago de los aportes para fines tributarios.

PARÁGRAFO 2o. El incremento de los recursos que establece esta Ley se dedicará exclusivamente a dar continuidad, desarrollo y cobertura a los Hogares Comunitarios de Bienestar de las poblaciones infantiles más vulnerables del país. Se entiende por Hogares Comunitarios de Bienestar, aquellos que se constituyen a través de becas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF- a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto contenido de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de los estratos sociales pobres del país. (GERENCIE, 2014)

### **Del servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**

Los aportes al Sena están reglamentados por la ley 119 de 1994 que contempla:

## **CAPITULO**

**V.**

## **PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN**

ARTICULO 30. PATRIMONIO. El patrimonio del SENA está conformado por:

1. Los bienes que actualmente posee y los que reciba o adquiera a cualquier título.
2. Los ingresos generados en la venta de productos y servicios como resultado de acciones de formación profesional integral y desarrollo tecnológico.
3. Las donaciones y contribuciones de terceros y las asignaciones por ley de bienes y recursos.
4. Los aportes de los empleadores para la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, recaudados por las cajas de compensación familiar o directamente por el SENA, así:
  - a) El aporte mensual del medio por ciento (1/2%) que sobre los salarios y jornales deben efectuar la Nación y las entidades territoriales, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes;
  - b) El aporte del dos por ciento (2%) que dentro de los diez (10) primeros días de cada mes deben hacer los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, sobre los pagos que efectúen como retribución por concepto de salarios. (GERENCIE, 2014)

### **De las Cajas de Compensación Familiar**

El subsidio familiar administrado por las Cajas de Compensación Familiar, esta regulado por la ley 21 de 1982 que entre otros aspectos contempla:

ARTICULO 1o. El subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

PARÁGRAFO. Para la reglamentación, interpretación y en general, para el cumplimiento de esta Ley se tendrá en cuenta la presente definición del subsidio familiar.

ARTICULO 2o. El subsidio familiar no es Salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

ARTICULO 3o. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente.

Los pagos efectuados del concepto del subsidio familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) son deducibles para efectos de la liquidación de impuesto sobre la renta y complementarios. (GERENCIE, 2014)

## MARCO CONCEPTUAL.

DERECHO LABORAL	<p>El derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.</p> <p>El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principio y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. (Derecho laboral 1, 2011)</p>
PRESTACIONES SOCIALES	<p>Las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo. Las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la ley o la empresa concede al trabajador, como es la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas extralegales, la dotación, etc.</p> <p>Dentro de las prestaciones sociales, aunque comúnmente no los reconocemos como tal, se incluyen también los pagos que tiene como objeto cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de las actividades laborales, como son los riesgos profesionales, los pagos a salud y a pensión. (Gerencie, 2010)</p>
SEGURIDAD SOCIAL	<p>Todo colombiano, y en especial todo trabajador, tiene derecho a que se le garantice la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejes y muerte, al igual que la cobertura en caso de accidentes de trabajo. La seguridad social integral se compone de tres elementos: Salud, Pensión y Riesgos profesionales. (Gerencie, 2011)</p>
APORTES PARAFISCALES	<p>Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto</p>

	Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (Gerencie, 2014)
EMPRESA	Una empresa es la interacción de las variables: equipo de trabajo, productos – servicios, mercado – clientes. Cuando estos tres elementos funcionan, interactúan, son sinérgicos y se reinventan en el tiempo podemos decir que hay una empresa, antes no. Una empresa debe estar soportada en esas tres condiciones y esto es lo que se construye en la etapa de creación, de puesta en marcha. La empresa es tener un equipo de trabajo, unas personas que están en condiciones de desarrollar productos y servicios que alguien está dispuesto a comprar y a pagar. (Gerencie, 2012)
MIPYMES	El término Pyme hace referencia al grupo de empresas pequeñas y medianas con activos totales superiores a 500 SMMLV y hasta 30.000 SMMLV. (Bancoldex)
UTILIDAD	<p>Termino que se usa en el contexto de la economía y las finanzas públicas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En su acepción corriente, sinónimo de ganancia.</li> <li>2. En economía, es la cualidad o capacidad que tienen los bienes de satisfacer las necesidades humanas, sean estas de cualquier naturaleza, de carácter individual o colectiva. En otras palabras, es la satisfacción que se deriva del consumo de alguna cantidad de un bien. El concepto de utilidad en economía es totalmente subjetivo, no siendo posible medirlo objetivamente. (ECO-Finanzas)</li> </ol>

EMPRESARIO	<p>Persona que crea o adquiere un negocio o empresa, y luego, se dedica a trabajar en él y hacerlo crecer.</p> <p>Cumple con el siguiente proceso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica una oportunidad</li> <li>2. Asume riesgos</li> <li>3. Reune recursos</li> <li>4. Innova</li> <li>5. Desarrolla procesos</li> <li>6. Lidera</li> <li>7. Contribuye a la comunidad (crecenegocios)</li> </ol>
EMPLEADOR	<p>Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias Individuo, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. (enciclopedia juridica online)</p>
CONSTITUCION POLITICA	<p>La Constitución Política es nuestra máxima ley. Como ella misma lo dice es la norma de normas. En otras palabras, es un conjunto de reglas que establece la forma en que debemos comportarnos todos los que vivimos en Colombia para que exista bienestar y podamos vivir en paz. Estas normas establecen los derechos y garantías que tenemos los colombianos para poder construir un país mejor. En la misma forma como la Constitución brinda estos derechos, también establece ciertos deberes y obligaciones que debemos cumplir. La Constitución Política además de los derechos y deberes establece la organización del Estado, cuántas y cuáles son las ramas del poder público y qué tareas hace cada una de ellas para poder cumplir con sus fines. (Senado Republica de Colombia)</p>
CODIGO	<p>Órgano homogéneo que resulta de la reducción ordenada de un conjunto de normas positivas de la codificación (positivas, del latín positum, ‘puestas’, ‘establecidas’). (Apuntes Juridicos)</p>



DECRETO	<p><b>Son disposiciones</b> emanadas por el Congreso de la Unión y en algunas ocasiones por parte del Presidente de la República <b>que tienen como propósito específico reformar, adicionar o derogar una ley.</b> (Tareas Juridicas, 2015)</p>
EMPLEADO	<p>Persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio. (ABC Administraciones de recursos humanos, 2011)</p>

## MARCO TEORICO:

El presente proyecto, va enfocado para las medianas y pequeñas empresas, las cuales, encabezan la lista de las empresas en Colombia, con un 99,9 % de estas a nivel nacional. Se entiende que a la fecha pueden existir unas 1,6 millones de unidades empresariales.

*Las pymes en Colombia aportan cerca del 38% del PIB total, una cifra considerablemente baja teniendo en cuenta que en algunas economías desarrolladas estas pueden participar hasta en el 50% o 60% de la producción nacional. Aunque en el país se observa un gran ambiente y actitud empresarial (cuarto puesto a nivel mundial en actitud positiva hacia el emprendimiento según la Universidad de Múnich), solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20% al tercero.*  
(REVISTA DINERO, 2015)

Para constituir una empresa, tal por ejemplo como una SAS, en Colombia se necesita la suma de \$251.500. el valor anterior no incluye sostenimiento y mantenimiento “costos fijos”, aplicabilidad de retención a un pago, gastos deducibles, retención de empleado, presentación de impuestos, declaración de IVA y los costos de los primeros meses de posicionamiento comercial, sin embargo, al momento de generar una producción por más mínima que sea, empresario ve la necesidad de convertirse en un empleador, para proseguir a contratar la mano de obra de una persona. Aquí el empresario automáticamente debe de asumir unos costos laborales o acreencias laborales, las cuales constitucionalmente están amparada a favor del trabajador.

Cabe resaltar, que con la presente investigación, en esta etapa de la explicación, busca concientizar a la ciudadanía y al propio estado colombiano, que en el momento que el empresario esta legalmente conntituido se convierte automáticamente en un empleador puesto que si no contrata a nadie, y asume el inicialmente todas las responsabilidades que le acarreen tener una empresa, actuando como gerente o director de su proyecto empresarial, automáticamente esa persona se convierte en trabajador de su propia empresa, aportando una mano de obra ya sea física u intelectual.

Por lo anterior, es necesario y recomendable contablemente para la persona jurídica que esa persona debe de asumir esos costos laborales y auto pagárselos, puesto que no es sano, que este asuma como salario la totalidad de las utilidades de la compañía recién constituida. La persona jurídica tiene costo, y el creador de tal tiene el deber de organizarla, y para esto es necesario que él se incluya como gastos laborales de la sociedad que acaba de crear.

Para entender este punto, y llevarlo a cabo, es necesario la intervención estatal cosa que tal presencia brilla por su ausencia puesto que aparte de que los recién constituidos pequeños empresarios necesitan del apoyo para la innovación y preparación pedagógica, también necesitan el mismo entusiasmo por parte del estado, con el que este cobra anualmente sus impuestos.

La iniciativa de este proyecto nace de la observación que deben de enfocar los colombianos hacia los pilares que el estado día a día debe de fortalecer más, logrando así, que la empresa en Colombia pueda ser tomada como una utilidad nacional hacia la sociedad, y no un evento lógico de trapisondas jurídicas, en donde los empresarios, hoy

se vuelven expertos en la evasión de impuesto, evasión de obligaciones de toda índoles y quebrantadores estrellas de las acreencias y derechos laborales.

El empresario empleador debe de cambiar la mentalidad de ataque hacia el estado, pero para esto, es necesario que el gobierno entre en conciliación con este gremio, con el fin, que la violación de derecho seas cosa del pasado, y hoy el empresario asuma su rol altruista de aporte a la sociedad anivel colectivo.

Para esto el gobierno de turno y futuros deben de asumir y aceptar su responsabilidad, en la extinción anual del 50 % de las pymes constituidas y el 20 % de la extinción de estas en los 2 años siguientes, para que así sus aportes puedan ser objetivos, y sobre todo superiores a lo que actualmente reciben estás empresas que son vírgenes comercialmente. Cabe resaltar reiterativamente, *solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20% al tercero.* (REVISTA DINERO, 2015).

De acuerdo el estudio anterior se estaría dejando claro que el 50 % de las PYMES solo reciben la suma de **70.381**, como incentivo para crear empleo en sus organizaciones, y un 20 % de los empresarios, recibe **140.763**, atreviéndonos afirmar que los 6 años de gracia o de descuento que el estado ha diseñado para las pymes, solo el 30 % son beneficiaras de estos, y el 70 % yacen en el camino de la quiebra por múltiples razones, entre esas las destacadas en todo este proyecto.

La publicidad de las normas, beneficios, entre otras cosas que el estado promueve a lo largo de su periodo de gestión, es necesario que sean de conocimiento nacional. Sin embargo, tal conocimiento no se debe de agotar por simples mecanismos, los cuales por medio de teorías se supone que deberían de funcionar. Tal debe de ir más allá, por medio

de comprobación materializada con la finalidad se cerciorarse que los sectores posibles beneficiados tengan en conocimiento todos los avances, aportes o modificaciones que van realizando los gobiernos por medio de sus políticas públicas.

Es triste que un país en vía de desarrollo maneje información, la cual parece no apta para público, puesto que muchos de estos beneficios que el estado promueve son conocidos y utilizados por minorías, causando así el desapego del proletariado por las instituciones.

La publicidad constante y duradera, es la vía adecuada para poder determinar a ciencia cierta si los pocos beneficios que hay son los adecuados para el sector empresarial en la actualidad, para que de esta manera tener la certeza que las mejoras se harán en base a mecanismos que no funcionaron o en su defecto funcionaron pero fueron ineficaces en los sectores del micro empresario por ejemplo.

Por lo anterior se debe de crear la sensación por medio de los ciudadanos que los mecanismos que crean las instituciones no son innovadoras, si no, mejorías de gestiones anteriores con el fin de buscar un futuro mejor dentro de la prosperidad.

## CRONOGRAMA

	MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																	
Recolección de documentos e información																	
Análisis de la documentación e información seleccionada																	
PRESENTACION DE LA PROPUESTA		X															
ELABORACION DEL ANTEPROYECTO				X	X	X											
PRESENTACION DEL ANTEPROYECTO										X							
APROVACION DEL ANTEPROYECTO											X						
ELOBARACION DEL INFORME FINAL							X	X	X	X	X	X					
Recolección de documentos e información																	
Análisis de la documentación e información seleccionada																	
PRESENTACION DEL INFORME FINAL													X				

## PRESUPUESTO

PRESUPUESTO	VALOR EN PESOS
Fotocopias	\$ 100.000
Papelería	\$ 51.000
Libros	\$ 200.000
Impresiones	\$ 150.000
Lápices y Bolígrafos	\$ 10 .000
Cartuchos Para Impresora	\$ 150.000
Cafeterías y alimentos	\$ 40.000
Seminarios	\$ 50.000
transportes	\$ 40.000
Empastada Proyecto	\$ 100.000
Total	\$ 881.000

## AREA Y LINEA DE INVESTIGACION

El área en el cual implementare esta investigación es en DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

Acreencias laborales a cargo del empresario, es la línea de investigación de este proyecto, el cual es el inicio del trazo investigativo que iniciare y continuare de ahora en adelante.

## SUB AREA DEL DERECHO

Acreencias laborales a cargo del empleador.



## CONCLUSION

Podemos concluir sistemáticamente que las empresas en la actualidad no tienen un muro energético y económico brindado por parte del estado, puesto que, estas deberían de ser unas de las políticas públicas más activas para que la economía se vaya fortaleciendo paulatinamente, fortaleciendo a su paso la estabilidad laboral de los asalariados en Colombia. Lo anterior, puesto que a un futuro estrecho para las compañías, el desarrollo laboral por parte de los empleados no podrá ser 100 % garantista, ocasionando así que los empleadores sea de buena o mala fe, jueguen con las acreencias laborales para solventar otros gastos, bailando un círculo vicioso en donde el micro y pequeño empresario toca todos los terrenos para subsistir.

## BIBLIOGRAFIA

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.

*Constitución Política. 1991.*

CONGRESO DE LA RÉPUBLICA DE COLOMBIA.

*Ley 100. 1993.*

CONGRESO DE LA RÉPUBLICA DE COLOMBIA.

*Ley 906 de 2004*

CONGRESO DE LA RÉPUBLICA DE COLOMBIA.

*Ley 52. 1975*

*ABC Administraciones de recursos humanos.* (24 de noviembre de 2011). Obtenido de <http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com.co/2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>

*Apuntes Juridicos.* (s.f.). Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com.co/2009/10/ccr.html>

*ARTICULO FINANZAS PERSONALES.* (s.f.). Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/cuanto-cuesta-crear-empresa-colombia/57287>

*ARTICULO FINANZAS PERSONALES.* (s.f.). Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/contratar-un-empleado-con-salario-minimo/52873>

*Bancoldex.* (s.f.). Obtenido de <https://www.bancoldex.com/Sobre-pymes/Que-es-Pyme.aspx>

*crecenegocios.* (s.f.). Obtenido de <http://www.crecenegocios.com/concepto-de-empresario/>

*Derecho laboral I.* (08 de abril de 2011). Obtenido de <http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com.co/2011/04/definicion-de-derecho-laboral.html>

*ECO-Finanzas.* (s.f.). Obtenido de <http://www.eco-finanzas.com/diccionario/U/UTILIDAD.htm>

*EmpresariosAID.* (s.f.). Obtenido de [http://www.aldiaempresarios.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2798:ley-52-de-1975-por-la-cual-se-reconocen-los-intereses-anuales-a-las-cesantias-de-los-trabajadores-particulares&catid=457:ano-1975&Itemid=350](http://www.aldiaempresarios.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2798:ley-52-de-1975-por-la-cual-se-reconocen-los-intereses-anuales-a-las-cesantias-de-los-trabajadores-particulares&catid=457:ano-1975&Itemid=350)

*enciclopedia juridica online*. (s.f.). Obtenido de <http://diccionario.leyderecho.org/empleador/>

*Gerencie*. (20 de diciembre de 2010). Obtenido de <http://www.gerencie.com/definicion-de-prestaciones-sociales.html>

*gerencie*. (15 de 07 de 2011). Obtenido de <http://www.gerencie.com/que-es-la-seguridad-social-en-una-relacion-laboral.html>

*Gerencie*. (15 de julio de 2011). Obtenido de <http://www.gerencie.com/que-es-la-seguridad-social-en-una-relacion-laboral.html>

*Gerencie*. (03 de enero de 2012). Obtenido de <http://www.gerencie.com/concepto-de-empresa-en-colombia.html>

*Gerencie*. (27 de Marzo de 2014). Obtenido de <http://www.gerencie.com/aportes-parafiscales.html>

GERENCIE. (27 de 03 de 2014). Obtenido de <http://www.gerencie.com/aportes-parafiscales.html>

LORENNZ, K. (19 de 12 de 2010). *GERENCIE*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/seguridad-social.html>

*MINISTERIO DEL TRABAJO*. (s.f.). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo/b-beneficios-para-nuevas-pequenas-empresas-y-para-aquellas-que-se-formalicen.html>

*REVISTA DINERO*. (9 de FEBRERO de 2015). Obtenido de DINERO: <http://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>

*REVISTA PORTAFOLIO*. (29 de SEPTIEMBRE de 2012). Obtenido de PORTAFOLIO: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/gobierno-deberia-apoyar-empresa-privada-97996>

Rodriguez, R. (2011). *Reforma a la seguridad social*. Bogota-colombia: Congreso naciola de colombia.

*Senado Republica de Colombia*. (s.f.). Obtenido de <http://www.senado.gov.co/legales/item/11157-pero-que-es-la-constitucion-politica>

*Tareas Juridicas*. (01 de septiembre de 2015). Obtenido de <http://tareasjuridicas.com/2015/09/01/que-es-una-ley-codigo-decreto-y-una-miscelanea/>

Toro, G. Q. (1 de Marzo de 2010). *Positiva*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2012, de Positiva: [http://www.positiva.gov.co/Portal\\_pos/Documentos/serInformacion/revista/Positiva11.aspx](http://www.positiva.gov.co/Portal_pos/Documentos/serInformacion/revista/Positiva11.aspx)

trabajo, M. d. (s.f.). *ministerio del trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/auxilio-de-cesantias.html>

*WEB Y EMPRESAS*. (2014). Obtenido de <http://www.webyempresas.com/diferencia-entre-empresa-publica-y-empresa-privada/>